

和歌山大学経済学部生のキャリア・アンカーと 希望職業の相関に関する研究

A study on correlation between Career Anchors and job preferences
that the students have at Economics Department of Wakayama University

吉 浦 昌 子
Masako YOSHIURA

(和歌山大学経済学部)

佐 藤 史 人
Fumito SATO

(和歌山大学教育学部)

2008年10月3日受理

Abstract

This study is to examine the relation between Career Anchors and job preferences that the students have at Economics Department of Wakayama University. The purpose of this study is to analyze what type of occupations university students choose and have they make their career choice of vocation themselves. To clarify their Career Anchors lead to get motivated about their job-hunting. We will try to get some clues about career education for Wakayama University in the future.

Key word : career anchors(キャリア・アンカー) job-hunting(就職活動) job preferences career education(キャリア教育)

はじめに ―キャリア・アンカーの有効性―

キャリア・アンカーはE.H.Schein(1978)が提唱したキャリアに関する自己概念である。これは自らの能力、動機、価値の3つの要素を統合して認識される自己概念とされ、キャリア発達の経験を通じて内面に安定的に見出される。キャリア・アンカーは次の8つに分類されている。

- ・ T F (Technical/Functional Competence)
専門機能別コンピタンス
- ・ GM (General Managerial Competence)
全般管理コンピタンス
- ・ A U (Autonomy/Independence) 自律・独立
- ・ S E (Security/Stability) 保障安全
- ・ E C (Entrepreneurial Creativity) 企業家的創造性
- ・ A V (Service/Dedication to a Cause)
奉仕・社会貢献
- ・ C H (Pure Challenge) 純粋な挑戦
- ・ L S (Lifestyle) 生活様式

キャリア・アンカーとは、いわば「船の錨のようなものであり、どのような組織でどのような仕事をしていても、その人の拠り所となる錨があり」、それを概念化したものである¹⁾、と提唱者であるシャインは言っている。

キャリア・アンカー自体はシャインが独自に提唱した概念であり、「職業へのこだわり」を8つに分類することの合理性やアメリカ合衆国以外に当てはめることの妥当性などは検討し尽くされているわけではなく、全面的な活用・依拠は慎重にならざるを得ない。しか

し、以下に紹介するように、その有効性や活用の可能性は徐々に明らかにされてきている。たとえば、宮城まり子は、「個人のキャリア・アンカーを探ることは、キャリアにおける個人ニーズを明確化し、自分のキャリアの方向性を明らかにすることができる」と指摘している。さらに宮城は、「キャリアを歩む個人は自分のキャリアや職務に何を求めているのかを知る責任がある」とし、「われわれは皆自分のキャリア・アンカーが何であるのかを知っておくべきである」とも主張している。自分自身のキャリア・アンカーをよく知ることによって、職務内容の変化や配置の転換に際して選択決断を迫られた場合には、適切な選択を行い、本人・組織とも納得がいくよう話し合いが交渉できる、とその効果を説明している²⁾。この指摘は、職業人のキャリア形成が本人の実績や成果に基づくものだけでなく、キャリア・アンカーにも影響を受けており、これを適切に扱うことの有効性を示唆するものとして注目できる。

また二村英幸は、キャリア・アンカーの概念を理解させることやキャリア・アンカーの枠組みで自己理解を試みることは、職業生活選択を適切に方向付ける効果が期待できることを明らかにしている。これに関連して二村は、職業選択・決定に直面する大学生においても有効であると指摘しており、大学のキャリア教育におけるキャリア・アンカー活用の可能性を説いている³⁾。

このように我が国においてもこのキャリア・アンカーを活用したキャリア育成・開発などが行われ、一定程度の成果を上げている。

1. 和歌山大学におけるキャリア教育の課題と目的

大学生に対するキャリア教育の必要性は近年着目されてきている。これまでは学歴・学校歴に応じて「職業生活へのスムーズな移行」⁴⁾を保障してきた新規学卒者の就職・採用システムは我が国固有なものであった。産業構造・労働条件等の変化や国際競争力の激化など社会状況の変化により、これが機能しなくなったことは周知の通りである。これに対応して、卒業生の進路を確保することは、大学の重要な役割と認識されるようになってきており、国立大学においても重要な課題となっている⁵⁾。

和歌山大学においてもキャリア教育は重要と位置づけられ、これまでに全学低学年向け共通教養科目「進路と職業」や「職業社会と資格制度」などが開設されている。これとは別に経済学部におけるキャリア教育としては、学部3年次生を対象とし、卒業後の進路選択・決定に関する専門教育科目「キャリア・デザイン」を開設している⁶⁾。これらの取り組みは、卒業後の進路決定つまり直接的にはいわゆる就職活動の前段階として、就職活動への意識付けと関連知識の学習が中心的内容である。

これとは別に、キャリア教育の欠かすことのできない内容のひとつである学生への働きかけも同時に行っている。具体的には、各学部の就職支援組織がキャリア教育の一環として、進路に関する学生の個別の課題に対応する相談業務「就職相談」を実施している⁷⁾。このように和歌山大学のキャリア教育の取り組みは近年進捗が見られ、教育実績とこれに関する研究が一定程度成果を出している。しかし、成果を改めて検証してみれば、和歌山大学のキャリア教育は、講義などを通しての知識・情報の教授、学生一人ひとりへの個別相談・指導、企業説明会などの催し物開催などが中心となっている。これを中・長期的に実効性を持たせるためには、とりわけ学生の意識・価値観・職業観等に関して全体傾向や学部別特性を客観的に把握・分析することが必要となってきた。

そこで本研究は、進路に関する自己意識を学生に明確化・顕在化させるキャリア教育の基礎作業のひとつとして、学生の職業観と希望職業を調査し、その特徴及び相関を解明することを目的とする。その際、学生の職業観を把握する手段としてキャリア・アンカーを用いた。大学生の職業に関する意識や動機についての調査研究方法は、たとえば東清和・安達智子らによって紹介・実行されている⁸⁾ように種々あるけれども、キャリア・アンカーは、職業人はもちろんのこと、就職前の段階である大学生に対しても適用できる概念であること、またキャリア開発に必要な能力(Can)・動機(Will)・価値観(Must)の3つの自己概念を的確に捉えられることに着目し、本研究ではこれを採用した。

2. キャリア教育科目「キャリア・デザイン」

本学部の「キャリア・デザイン」は2004年4月より前半期2単位の専門教育科目として開講された。2008年度を受講者数は296人であり、これは当該年度の経済学部3年次在籍の約80%に当たる。和歌山大学経済学部生の就職に関する傾向は、京阪神の他の大学から比べ就職意識を持ち始める時期が遅く、将来の展望のないまま就職活動を開始し、または就職活動が行き詰ってしまう学生も多いことなどが指摘できる。そこで、これを改善するための具体的なキャリア教育を実施する上で、学生の意識・価値観・職業観についてその実態を調査する必要があると考えた。

2008年度の「キャリア・デザイン」では、前期中盤の5月8日にキャリア・アンカー調査を、7月10日に職業希望調査を実施した。それぞれの調査対象は本学部3年次生238人であり、受講者数の80%である。男女比は男性137人・女性101人であり、1.3対1であった。

3. キャリア・アンカーと希望職業の調査について

(1) キャリア・アンカー調査の結果

キャリア・アンカー調査の結果は図1-1、図1-2、図1-3の通りである。

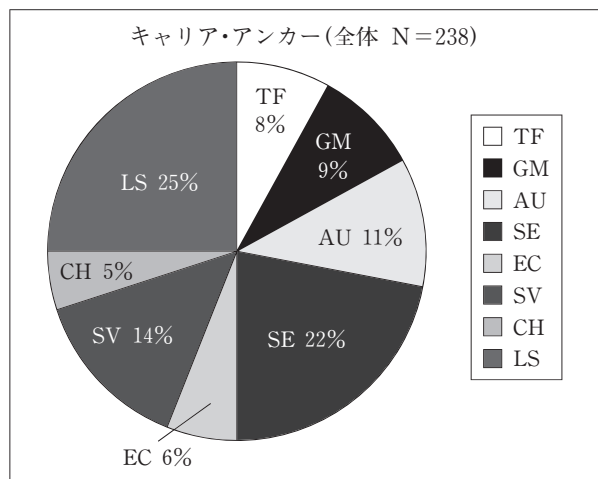


図 1-1

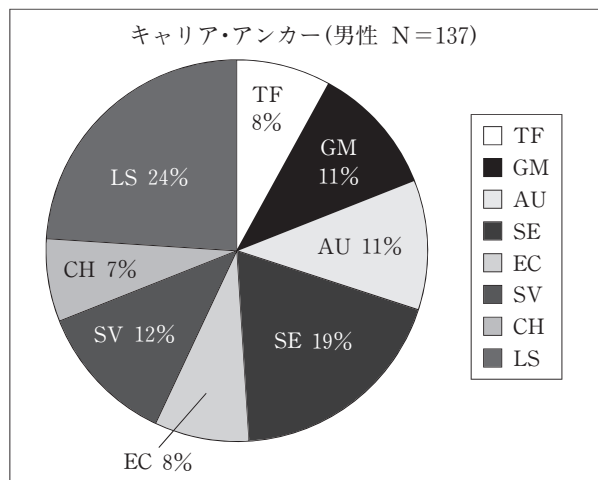


図 1-2

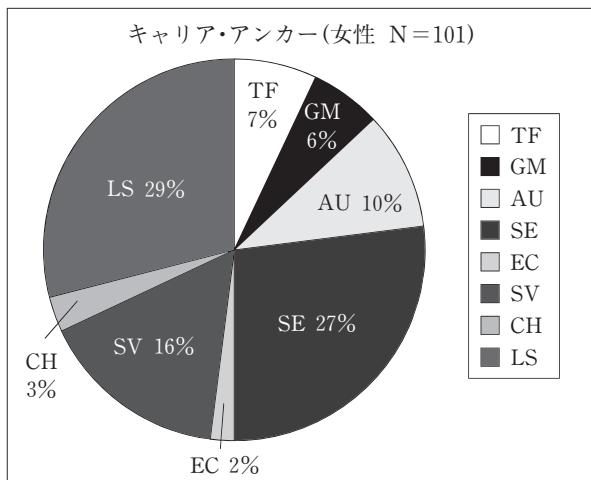


図 1-3

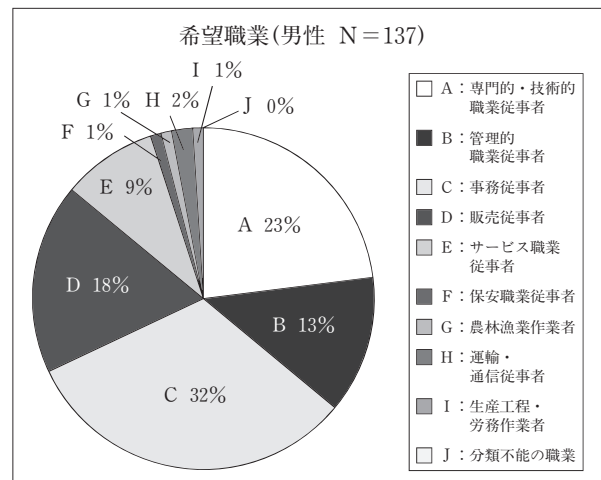


図 2-2

全体としては、LS生活様式、SE保障・安定、SV奉仕・社会貢献の順に回答が多かった。男性はLS生活様式が24%と最も多く、次にSE保障・安定が19%であり、全体と同様の傾向を持つ。その次にSV奉仕・社会貢献が12%、GM全般管理コンピタンスが11%、AU自律・独立が11%、TF専門・職能別コンピタンスが8%、EC企業家的創造性が8%、CH純粋な挑戦が7%の順に回答されている。

女性はLS生活様式が29%と最も多く、次にSE保障・安定が27%であり、男性よりも選択した比率が高い。またSV奉仕・社会貢献16%が男性よりやや比率が高い。その一方でGM全般管理コンピタンスが6%、CH純粋な挑戦が3%、EC企業家的創造性が2%に関しては男性に比べてきわめて低いことが特徴的である。

この結果から、本学部生は自らの生活を大切にしたい安定志向にアンカーを持つ者が多いことが明らかになった。

(2)希望職業調査の結果

同様に希望職業調査の結果は図 2-1、図 2-2、図 2-3 の通りである。なお、職業分類は総務省日本標準職業分類による。

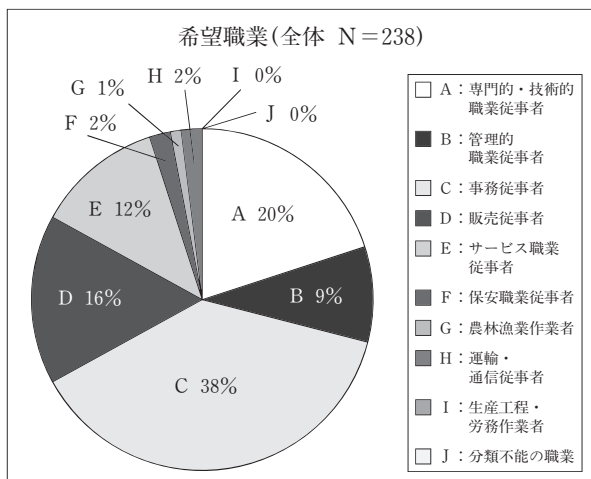


図 2-1

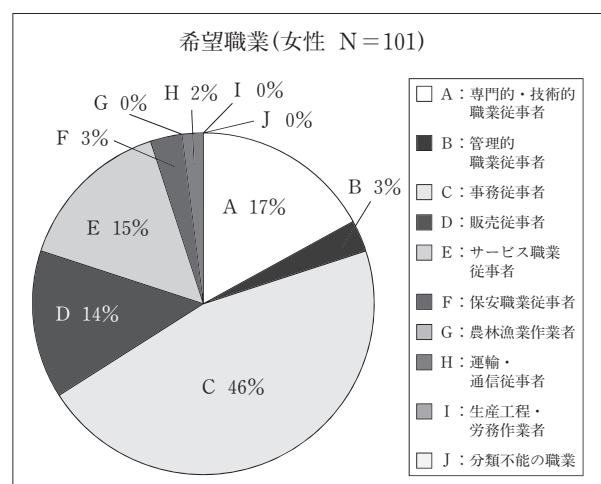


図 2-3

全体としては、C事務従事者、A専門的・技術的職業従事者、D販売従事者の順で希望者が多かった。男性は最も多かったのがC事務従事者32%であり、次いでA専門的・技術的職業従事者23%、D販売従事者18%、B管理的職業従事者13%である。

女性はC事務従事者が46%と最も多く、女性全体の約半数を占めている。B管理的職業従事者は男性では13%で4位と上位になるが、女性では3人(3%)と極めて少ない。Eサービス職業従事者は女性が15%で3位となるが、男性ではそれほど希望は多くはない。

4. キャリア・アンカーと希望職業の調査結果の特徴について

(1)キャリア・アンカー調査結果の特徴

本学部生は安定志向であり、自分の生活を大切にしたい人生をおくりたい、と考えていることが看取できる。和歌山大学生は約3割が県内出身者、約3割が大阪府出身者であり、自宅通学が可能なことを入学の動機のひとつに挙げている。これに関連して、卒業後の就職についても、自宅からの通勤を重視している。また、保護者の希望も大学選択と同様に就職に関しても地元

志向が強く、こうした状況からキャリア・アンカーには生活を大切にしたい安定志向の傾向が強いと考えられる。

(2)希望職業調査結果の特徴

希望職業の調査結果によれば、B管理的職業従事者とC事務従事者の希望に男女差が大きく見られた。とくに男性はC事務従事者を希望している者が女性の約半分であり、B管理的職業従事者は女性よりも約4倍多く選択していることは、本学部の特徴を端的に表していると考えられる。

女性の社会進出は法制度や雇用環境の整備で改善が見られるものの⁹⁾、本学部生の女性にとっては今だに職業に関する長期的な展望を見いだせておらず、経済学部で学習が生かせる職業としては、C事務従事者が最も想定しやすい職業となっていることが分かる。

これに反して男性がB管理的職業従事者を多く選択していることは、男性にとっては経済学部の特性を生かした金融業・証券業・保険業などでの活躍が具体的な希望職業であり、これらの業種で管理的職務を執ることを反映していると考えられる。

5. キャリア・アンカーと希望職業の相関について

(1)キャリア・アンカーと希望職業のクロス集計結果

学生の職業選択・決定の過程に寄与するキャリア教育の方針・内容に示唆を得るために、さらにキャリア・アンカーと希望職業に関する2つの調査について、相互の関連について検討した。2つの調査の各項目についてクロス集計を行い、その結果を表1-1、1-2、1-3に示す。

TF専門職能別コンピタンスのアンカーを持つ男性の66.7%がA専門的技術的職業を希望しており、同A

(表1-1)「キャリア・アンカー」と「希望職業」のクロス集計表 全体 () 横%表

	A 専門的技術的職業	B 管理的職業	C 事務	D 販売	E サービス職業	F 保安職業	G 農林漁業作業	H 運輸・通信	I 生産工程・労務作業者	n
TF 専門職能別コンピタンス	10(55.6)	1(5.6)	2(11.1)	2(11.1)	2(11.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)	18(100)
GM 全般管理コンピタンス	2(9.1)	5(22.7)	8(36.4)	4(18.2)	1(4.5)	1(4.5)	0(0.0)	1(4.5)	0(0.0)	22(100)
AU 自立・独立	6(33.3)	1(5.6)	5(27.8)	3(16.7)	3(16.7)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	18(100)
SE 保障・安定	9(14.1)	5(7.8)	31(48.4)	13(20.3)	4(6.3)	1(1.6)	0(0.0)	1(1.6)	0(0.0)	64(100)
EC 企業家的創造性	4(40.0)	0(0.0)	2(20.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100)
SV 奉仕・社会貢献	3(17.6)	1(5.9)	4(23.5)	1(5.9)	6(35.3)	1(5.9)	0(0.0)	1(5.9)	0(0.0)	17(100)
CH 純粋な挑戦	3(23.1)	2(15.4)	2(15.4)	3(23.1)	2(15.4)	0(0.0)	1(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	13(100)
LS 生活様式	11(15.1)	5(6.8)	36(49.3)	9(12.3)	8(11.0)	1(1.4)	1(1.4)	2(2.7)	0(0.0)	73(100)
n	48(20.4)	20(8.5)	90(38.3)	38(16.2)	27(11.5)	4(1.7)	2(0.9)	5(2.1)	1(0.4)	235(100)

(表1-2)「キャリア・アンカー」と「希望職業」のクロス集計表 男性 () 横%表

	A 専門的技術的職業	B 管理的職業	C 事務	D 販売	E サービス職業	F 保安職業	G 農林漁業作業	H 運輸・通信	I 生産工程・労務作業者	n
TF 専門職能別コンピタンス	8(66.7)	1(8.3)	1(8.3)	1(8.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	1(8.3)	12(100)
GM 全般管理コンピタンス	2(11.1)	5(27.8)	6(33.3)	3(16.7)	1(5.6)	0(0.0)	0(0.0)	1(5.6)	0(0.0)	18(100)
AU 自立・独立	5(45.5)	0(0.0)	3(27.3)	2(18.2)	1(9.1)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	11(100)
SE 保障・安定	7(20.6)	2(14.7)	13(38.2)	6(17.6)	2(5.9)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.9)	0(0.0)	34(100)
EC 企業家的創造性	2(25.0)	0(0.0)	2(25.0)	3(37.5)	1(12.5)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	8(100)
SV 奉仕・社会貢献	1(14.3)	1(14.3)	3(42.9)	1(14.3)	1(14.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100)
CH 純粋な挑戦	2(20.0)	2(20.0)	1(10.0)	3(30.0)	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	0(0.0)	10(100)
LS 生活様式	4(11.8)	3(8.8)	14(41.2)	5(14.7)	5(14.7)	1(2.9)	1(2.9)	1(2.9)	0(0.0)	34(100)
n	31(26.9)	17(11.7)	43(28.3)	24(19.7)	12(9.0)	1(0.4)	2(1.6)	3(1.4)	1(0.4)	134(100)

(表1-3)「キャリア・アンカー」と「希望職業」のクロス集計表 女性 () 横%表

	A 専門的技術的 職 業	B 管理的 職 業	C 事務	D 販売	E サービス 職 業	F 保安職業	G 農林漁業 作 業	H 運輸・ 通信	I 生産工程・ 労務作業	n
TF 専門職能別 コンピタンス	2(33.3)	0(0.0)	1(16.7)	1(16.7)	2(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	6(100)
GM 全般管理 コンピタンス	0(0.0)	0(0.0)	2(50.0)	1(25.0)	0(0.0)	1(25.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	4(100)
AU 自立・独立	1(14.3)	1(14.3)	2(28.6)	1(14.3)	2(28.6)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	7(100)
SE 保障・安定	2(6.7)	0(0.0)	18(60.0)	7(23.3)	2(6.7)	1(3.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	30(100)
EC 企業家的創造性	2(100.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	2(100)
SV 奉仕・社会貢献	2(20.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	5(50.0)	1(10.0)	0(0.0)	1(10.0)	0(0.0)	10(100)
CH 純粋な挑戦	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	1(33.3)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	0(0.0)	3(100)
LS 生活様式	7(17.9)	2(5.1)	22(56.4)	4(10.3)	3(7.7)	0(0.0)	0(0.0)	1(2.6)	0(0.0)	39(100)
n	17(28.2)	3(2.4)	47(31.9)	14(11.2)	15(19.9)	3(4.8)	0(0.0)	2(1.6)	0(0.0)	101(100)

ンカーを回答している中では高い比率になっている。一方、同じくTFのアンカーを持つ女性はA 専門的技術的職業に33.3%、Eサービス職業従事者に33.3%となっており、希望職業は二分して集中している。

GM全般管理コンピタンスのアンカーを持つ男性の27.8%がB管理的職業従事者を、33.3%がC事務従事者希望している。GMのアンカーを持つ女性の希望する職業は、C事務従事者が50.0%と高い比率になっており、男性とは異なる結果となっている。

AU自律・独立のアンカーを持つ学生が希望している職業のうち最も希望が多かったのは、男性がA 専門的技術的職業45.5%であり、女性がEサービス職業従事者とC事務従事者28.6%である。

SE保障・安定のアンカーを持つ学生が希望している職業のうち最も希望が多かったのは、男性がC事務従事者38.2%で最も高く、女性がC事務従事者60.0%である。

EC企業家的創造性のアンカーを持つ学生が希望している最も高い比率の職業は、男性がD販売従事者37.5%であり、女性はA 専門的職業が100%である。

SV奉仕・社会貢献のアンカーを持つ学生が希望している最も高い比率の職業は、男性がC事務従事者42.9%であり、女性はEサービス職業50%である。

CH純粋な挑戦のアンカーを持つ学生が希望している最も高い比率の職業は、男性がD販売従事者30.0%で、女性はEサービス職業33.3%、A 専門的技術的職業33.3%、C事務従事者33.3%である。

LS生活様式のアンカーを持つ学生が希望している最も高い比率の職業は、男性がC事務従事者41.2%であり、女性はC事務従事者56.4%である。

(2)希望職業から見るキャリア・アンカーとの関連と若干の考察

次に、クロス集計をもとに2つの調査結果について希望職業から結果を整理し、本調査と同時に行った学生の職業意識に関するレポートの記述を参考に、その特徴について若干の考察を試みる。

・A 専門的技術的職業との関連

A 専門的技術的職業を希望する男性は、特定の仕事・職業・分野で自分を活かすことにこだわり、専門性の強化、専門家としての誇りに生きることが大切にしたいと考えている者が多く、自分のやりたいことを自分のやり方で自由に決めてやっていき、慣行で縛られることの多い組織や職場にはいたくないと考えている学生も多いことが分かる。一方、女性は、独立、創業しようと心がけたいことに価値をおいている学生がこのA 専門的技術的職業を希望している。その特徴と理由は、女性特有のライフデザイン・人生設計を描きイメージしていることや、卒業後は専門分野を活かした企業または組織・団体での就職をし、結婚出産後は自分のペースや子供の成長に合わせた仕事調節のできる開業を考えていることが学生のレポートから看取することができる。A 専門的技術的職業を希望する具体的な職業に、自ら専攻している経済学部の専門性をより強く反映した公認会計士や税理士が男女ともに多かった。

・B 管理的職業との関連

B 管理的職業を希望する男性は総合的なマネジメント職に就き、多様な経験、ローテーションを望み、組織全体の業績向上に大きなチャレンジを感じることをやりがいと感じ、これを希望している。一方、女性は自分のやりたいことを自分のやり方で自由に決めてやっていき、規則や慣行に縛られたくない自立心を大切

にし、自分を活かしたいと考えて希望している。管理的な職業に就くことにより、組織の中でのローテーションより、自由なやり方で仕事ができると女性は考えている。このように女性にとって管理的な職業に就くことの価値観は男性のそれとは大きく違っていることが分かる。

・C事務的職業との関連

C事務的職業を希望する学生のうち、男性は仕事と家族などの調和を大切にしながら社会や環境または他人の役に立つことを大切にしたいと考えていることが分かる。また女性は、仕事と家庭・プライベートの調和とともに経済的な安定や保障ができ、かつ組織の中での総合的な仕事での業績向上に張り合いを感じることを希望している。

・D販売従事者との関連

D販売従事者を希望する学生の特徴は男女により職業のとらえ方が異なっているところに特徴が見られる。男性は販売職を単に商品の販売業務を行うこととは捉えずに、創造的な態度で取り組み、いわゆるクリエイティブな営業職として捉えている。一方、女性にとっては同じ販売職に対するとらえ方は安定した生活を保障する雇用とされ、具体的には店頭販売などをこの分野の職業として捉えている。

・Eサービス職業との関連

Eサービス職業では、女性は人の幸せや社会・環境に貢献したい、他人の役に立ちたいという価値観を大切にし、より専門的、挑戦的に仕事、人生にやりがいや生きがいを感じることでできる仕事として捉えていることが看取できる。

・F保安職業との関連

F保安職業を希望する学生が想定する具体的な職業

は、男女ともに警察官や警務職員などの公務員職である。男性がこの職業を希望する理由は自身と家族の生活を大切にするためであり、女性は当該職業の組織内で総合的な職位につけることや社会や世の中への貢献ができることに注目してこれを希望している。

・G農林漁業作業者との関連

G農林漁業作業者を希望する学生が少ないことは本学部の内容・性質から予想できることである。これを希望する数少ない学生にとっては、克服不可能と思われるような困難や危険や複雑な課題の達成に立ち向かいたいという価値観があり、これにより希望している。

・H運輸・通信従事者との関連

H運輸・通信従事者を希望する学生の具体的な職業は男性では鉄道職であり、JRや私鉄の企業やその組織の中で業績をあげることを希望している。一方この分野に関する女性の具体的な希望業種はテレビ局、ラジオ局などのマスコミ業界志望であり、情報発信から社会に貢献することを大切にしている。実際には希望する職種・業種が男女によって異なっている。

(3)キャリア・アンカーと希望職業の残差分析結果

次いでキャリア・アンカーと希望職業の各項目の関連に関して統計学的な有意差があることを調査するために残差分析を行った。その結果を表2-1、2-2、2-3に示す。

上記のクロス集計結果を残差分析した結果、1%水準で有意に高い関連があるものとして学生全体では以下の4つが検出された。第1にTF専門職能別コンピタンスのアンカーとA専門的職業、第2にTF専門職能別コンピタンスのアンカーとI生産工程・労務作業、第3にCH純粋な挑戦のアンカーとG農林漁業作業、

(表2-1)クロス集計表の残差分析 全体 太字：1%有意 下線：5%有意

全体分析	n	A専門的技術的職業	B管理的職業	C事務	D販売	Eサービス職業	F保安職業	G農林漁業作業	H運輸・通信	I生産工程・労務作業
全体	235	20.4%	8.5%	38.3%	16.2%	11.5%	1.7%	0.9%	2.1%	0.4%
TF専門職能別コンピタンス	18	55.6%	5.6%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	0.0%	0.0%	5.6%
GM全般管理コンピタンス	22	9.1%	<u>22.7%</u>	36.4%	18.2%	4.5%	4.5%	0.0%	4.5%	0.0%
AU自立・独立	18	33.3%	5.6%	27.8%	16.7%	16.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SE保障・安定	64	14.1%	7.8%	48.4%	20.3%	6.3%	1.6%	0.0%	1.6%	0.0%
EC企業家的創造性	10	40.0%	0.0%	20.0%	30.0%	10.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SV奉仕・社会貢献	17	17.6%	5.9%	23.5%	5.9%	35.3%	5.9%	0.0%	5.9%	0.0%
CH純粋な挑戦	13	23.1%	15.4%	15.4%	23.1%	15.4%	0.0%	7.7%	0.0%	0.0%
LS生活様式	73	15.1%	6.8%	<u>49.3%</u>	12.3%	11.0%	1.4%	1.4%	2.7%	0.0%

(表 2-2) クロス集計表の残差分析 男性 太字：1%有意 下線：5%有意

男性分析	n	A 専門的技術的 職業	B 管理的 職業	C 事務	D 販売	E サービス 職業	F 保安職業	G 農林漁業 作業	H 運輸・ 通信	I 生産工程・ 労務作業
全体	134	23.1%	12.7%	32.1%	17.9%	9.0%	0.7%	1.5%	2.2%	0.7%
TF 専門職能別 コンピタンス	12	66.7%	8.3%	8.3%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%
GM 全般管理 コンピタンス	18	11.1%	<u>27.8%</u>	33.3%	16.7%	5.6%	0.0%	0.0%	5.6%	0.0%
AU 自立・独立	11	45.5%	0.0%	27.3%	18.2%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SE 保障・安定	34	20.6%	14.7%	38.2%	17.6%	5.9%	0.0%	0.0%	2.9%	0.0%
EC 企業家的創造性	8	25.0%	0.0%	25.0%	37.5%	12.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SV 奉仕・社会貢献	7	14.3%	14.3%	42.9%	14.3%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
CH 純粋な挑戦	10	20.0%	20.0%	10.0%	30.0%	10.0%	0.0%	<u>10.0%</u>	0.0%	0.0%
LS 生活様式	34	11.8%	8.8%	41.2%	14.7%	14.7%	2.9%	2.9%	2.9%	0.0%

(表 2-3) クロス集計表の残差分析 女性 太字：1%有意 下線：5%有意

女性分析	n	A 専門的技術的 職業	B 管理的 職業	C 事務	D 販売	E サービス 職業	F 保安職業	G 農林漁業 作業	H 運輸・ 通信	I 生産工程・ 労務作業
全体	101	16.8%	3.0%	46.5%	13.9%	14.9%	3.0%	1.5%	2.0%	0.7%
TF 専門職能別 コンピタンス	6	33.3%	0.0%	16.7%	16.7%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
GM 全般管理 コンピタンス	4	0.0%	0.0%	50.0%	25.0%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%
AU 自立・独立	7	14.3%	14.3%	28.6%	14.3%	28.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SE 保障・安定	30	6.7%	0.0%	60.0%	23.3%	6.7%	3.3%	0.0%	0.0%	0.0%
EC 企業家的創造性	2	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
SV 奉仕・社会貢献	10	20.0%	0.0%	10.0%	0.0%	50.0%	10.0%	0.0%	10.0%	0.0%
CH 純粋な挑戦	3	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	33.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
LS 生活様式	39	17.9%	5.1%	56.4%	10.3%	7.7%	0.0%	0.0%	2.6%	0.0%

第4にSV奉仕・社会貢献アンカーとEサービス職業との間に関連が認められる。さらに5%水準で有意に高い関連があるものとして2つ検出された。第1にGM全般管理コンピタンスのアンカーとB管理的職業従事者との関連、第2にLS生活様式のアンカーとC事務従事者との間に関連が認められる。

次に男性では、1%水準で有意に高い関連が認められるものが2つ検出された。第1にTF専門職能別コンピタンスのアンカーとA専門的職業、第2にTF専門職能別コンピタンスのアンカーとI生産工程・労務作業との関連である。さらに、5%水準で有意に高い関連があるものとして2つ検出された。第1にGM全般管理コンピタンスのアンカーとB管理的職業従事者、

第2にCH純粋な挑戦のアンカーとG農林漁業作業者の関連である。

女性では1%水準で有意に高い関連の認められるものが3つ検出された。第1にEC企業家的創造性のアンカーとA専門的職業、第2にSV奉仕・社会貢献アンカーとEサービス職業、第3にGM全般管理コンピタンスのアンカーとF保安職業との関連である。

(4) キャリア・アンカーと希望職業の残差分析に関する若干の考察

クロス集計を残差分析した結果、和歌山大学経済学部生全体に有意差が認められた4つ相関、すなわち①TF専門職能別コンピタンスのアンカーとA専門的職業

業、②SV奉仕・社会貢献アンカーとEサービス職業、③GM全般管理コンピタンスのアンカーとB管理的職業従事者、④LS生活様式のアンカーとC事務従事者との関連について検討してみよう。

①②③④に見られるキャリア・アンカーと希望職業の関連は、たとえば①ではアンカー・職業ともに「専門的」であることがそれぞれの特徴であり、同義とも言え、むしろ相関があることは当然といえる。

このように「そのアンカーがもっている一般特性とそのアンカーをもつ人が望む仕事のタイプ」が一致することは、シャインも指摘している。こうした一致を示すことは、この調査を実施した時期の学生諸君は体験としては未熟であるけれども、職業に関する自己への意識を一定程度確立しており、これに対応した職業を希望していると考えられる。

こうした状況に経済学部3年次生が達するには、前述のキャリア教育関連講義、とりわけ専門科目「キャリア・デザイン」の講義において、自己概念と職業を結び付けられるよう取り組んできた結果が反映していると考えられる。たとえば、講義で取り上げた企業・職業研究は単に企業名や業界だけの分類にとどまるのではなく、実際の職務内容や待遇・環境、さらに「働く意義」や「人生において優先すべきこと」などの自己理解や意識の醸成を高めることを目指してきた。こうしたキャリア教育が学生たちの職業意識に働きかけた結果、キャリア・アンカーと職業は一致したのであろう。

次に、男性にのみ有意差が認められたTF専門職能別コンピタンスのアンカーとA専門的職業との関連及び、女性にのみ有意差が認められたEC企業家的創造性のアンカーとA専門的職業との関連に注目してみよう。学生のレポートを詳細に検討してみると以下のような特徴が明らかになった。

A専門的職業を希望する経済学部学生が具体的に想定する職業は男女ともに税理士・会計士である。ところが男女により税理士・会計士の職業観に差異が見られる。男性は学部で身に付けた専門性を活かす職業として税理士・会計士を想定しており、その結果キャリア・アンカーはTF専門職能コンピタンスに相関が現れている。その一方で女性は、同様に専門性を活かすという理由もあるが、むしろ独立するためにこれらの職業を位置づけている。その結果キャリア・アンカーはEC企業家的創造性に相関が現れている。キャリア・アンカーと職業希望の相関に関してはさらに検討することが重要である。

おわりに

今回の調査では、本学部3年次生が現時点で持つ職業に関する自己概念や希望する職業の状況や全体傾向を把握することができた。キャリア教育には職業や業界への広い知識習得及び、これを自己の進路選択・決定に活用する能力の育成が必要である。同時に学生の職業に関する価値観や職業観・勤労観あるいは意欲・関心等を喚起する側面を充実させることも課題である。今回の基礎作業を基に今後のキャリア教育のあり方をさらに検討していきたい。

謝辞

本研究は2008年度和歌山大学オンリーワン創成プロジェクト「和歌山大学におけるキャリア教育の改善・発展に関する実践的研究」として研究補助を受けており、その研究成果の一部である。最後に記して謝意を表する。

注

- 1) エドガーH. シャイン、金井 寿宏 訳『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう』p.94 白桃書房 2003年
- 2) 宮城まり子『キャリアカウンセリング』p.88 駿河台出版社 2002年
- 3) 二村英幸(近畿大学)「キャリア教育のためのキャリアアンカーサーベイ開発報告」p.91
- 4) 小杉礼子『フリーターとニート』p.2 勁草書房 2005年
- 5) 社団法人国立大学協会教育・学生委員会『大学におけるキャリア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—』2005年
- 6) 和歌山大学におけるキャリア教育の内容や経緯については以下を参照いただきたい。
・佐藤史人・本庄麻美子「和歌山大学におけるキャリア教育に関する研究 —全学対象「進路と職業」の実施に基づいて—」『和歌山大学教育学部紀要(教育科学)』第57集 pp.65-72 2006年
・本庄麻美子「国立大学法人におけるキャリア教育、進路・就職支援の推進と課題—和歌山大学経済学部の最近の取組を中心に—」和歌山大学経済学会『経済理論』第339号 2007年
- 7) 和歌山大学教育学部及び経済学部における進路相談については以下を参照いただきたい。
・鮫島麻由・佐藤史人「和歌山大学教育学部におけるキャリアカウンセリングの特徴」『和歌山大学教育学部紀要(教育科学)』第58集 pp.117-125 2008年
・吉浦昌子・佐藤史人「和歌山大学におけるキャリア・コンサルティングの成果に関する研究」『和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要』pp.141-149 No18 2008年
- 8) 東清和・安達智子『大学生の職業意識の発達』学文社 2003年
- 9) 青島祐子『女性のキャリアデザイン』p.131 学文社 2005年